RAPPORT

WERKGELEGENHEIDSBELEID

EN

ARBEIDSMARKTBELEID

VOOR DE LEDEN VAN

PERSONEELSCLUSTER OOST NEDERLAND (PON)

“IN BEWEGING”

Taakgroep

- **M. Bergervoet** **(beleidsmedewerker IJsselgroep)**
- **F.M. Ruijling** **(senior adviseur Penta Rho)**
- **Engelien Wopereis** **(voorzitter bestuur Sint Joris)**
- **Geert Gerritsen** **(algemeen directeur KOS)**
- **Pieter Jan Bühler** **(algemeen directeur SCO R’IJssel)**
- **Wout Derksen** **(directeur het Timpaan)**
- **J. van Woerkom** **(directeur PON)**

Voorwoord

Voor u ligt het rapport ‘in beweging’. Voor een goed begrip plaats ik de wording van dit rapport kort in perspectief.

Binnen PON kennen we de werkgelegenheidsgarantie. In maart 2010 heb ik op de Algemene Vergadering van het PON de cijfers gepresenteerd van het in opdracht van CABO, Iselinge Hogeschool en PON uitgevoerde onderzoek naar de demografische ontwikkelingen in de regio Oost-Gelderland. De cijfers, wijzend op een sterke daling van het leerlingenaantal in het primair onderwijs, waren mede aanleiding tot de instelling van een Taakgroep die als opdracht meekreeg om de effecten van de daling van het aantal leerlingen op de werkgelegenheid en op de door het PON geboden werkgelegenheidsgarantie in kaart te brengen en, indien noodzakelijk, te komen met wijzigingsvoorstellen.

De samenstelling van de Taakgroep is als volgt: Wout Derksen (directeur ‘het Timpaan’) Geert Gerritsen (algemeen directeur KOS), Engelien Wopereis (voorzitter bestuur Sint Joris), Pieter Jan Bühler (algemeen directeur SCO R’IJssel), Fred Ruijling (interim algemeen directeur de Liemers), Jan van Woerkom (directeur PON). Als extern adviseur maakte Martin Bergervoet deel uit van de Taakgroep. Fred Ruijling is na zijn terugtreden als interim algemeen directeur aan de taakgroep verbonden gebleven als extern adviseur. De Taakgroep is in volledige samenstelling een aantal keren bijeen gekomen. Eén keer is er een oriënterend overleg geweest met de Centrales. Uiteindelijk is besloten tot de instelling van een zogn. Schrijfgroep die de opdracht meekreeg om een notitie samen te stellen. Aan de werkzaamheden van de Schrijfgroep is deelgenomen door Martin Bergervoet, Fred Ruijling en Jan van Woerkom. Ook deze Schrijfgroep is meerdere malen bijeen geweest. Uiteindelijk heeft de Schrijfgroep een rapport voorgelegd aan de totale Taakgroep. Na het (geamendeerde) fiat van de Taakgroep heeft er begin oktober een uitvoerig overleg plaatsgevonden met de heren De Waal, Bruning, Van Zanten en Veenstra als vertegenwoordigers van de Centrales. In dat constructieve overleg is overeenstemming bereikt over de voornemens die zijn neergelegd in het rapport ‘in beweging’.

Belangrijk is dat we een rapport aanbieden, dat de instemming heeft van de Centrales. Zij ondersteunen de lijn van het rapport en verklaren zich bereid om de in het rapport ontvouwde gedachtegang mede uit te werken. De PON-leden kunnen dus rekenen op ondersteuning en commitment van de Centrales. Voor de taakgroep is dat een belangrijke overweging geweest om u te vragen tijdens de komende Algemene vergadering in te stemmen met de in het rapport geformuleerde adviezen.

Natuurlijk is het verhaal niet af. De n het rapport geformuleerde adviezen moeten, na goedkeuring door de Algemene Vergadering, verder worden uitgewerkt in heldere procedures en afspraken. Daarbij zal de kunst zijn om beknoptheid te betrachten en de basis te zoeken in vertrouwen en transparantie en niet de illusie na te streven dat alles door reglementen, protocollen is af te dekken.

PON is een uniek samenwerkingsverband. Vormgeven aan de ambitie om de kwaliteit en kwantiteit van de werkgelegenheid in onze regio in stand te houden, zoals in ‘in beweging’ wordt aangegeven, voegt daar nog eens een ambitieus en innovatief element aan toe. De problemen waar we voor staan zijn omvattend en ingrijpend. Daar past een gezamenlijk antwoord op. Aan de leden van het PON de uitdaging om dat antwoord gezamenlijk te geven.

Solidariteit is de afgelopen jaren de kerngedachte onder het PON geweest. We zullen die solidariteit hard nodig hebben om in de toekomst de kwaliteit van het onderwijs aan onze kinderen te kunnen garanderen.

Ik dank iedereen die een bijdrage heeft geleverd om ‘in beweging’ mogelijk te maken. Dat betreft met name de Taakgroep en in het bijzonder Fred Ruijling en Martin Bergervoet. De eerste als eindredacteur van het rapport en als belangrijke pion in de gesprekken met de Centrales, de tweede als de man die ideeën moeiteloos kan toetsen aan de praktijk en haalbaarheid van alledag. Verder dank ik de Centrales voor hun adviezen en betrokkenheid bij de problematiek in de regio.

Ik wens de PON-leden veel wijsheid en inzicht om toekomstgerichte beslissingen te nemen.

Jan van Woerkom

Directeur PON

Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1 Algemeen 6

1.1. Demografische ontwikkeling in relatie tot werkgelegenheid

1.2. Werkgelegenheidsgarantie

1.3. Mobiliteitscentrum

1.4. Bundelen van de krachten (samenwerken)

Hoofdstuk 2 Mobiliteit bevorderend personeelsbeleid 7

2.1. Stimulerend mobiliteitsbeleid

2.2. Benoeming van personeel in vacatures

2.3. Benoeming van directeuren in vacatures

Hoofdstuk 3 Voorwaarden om mobiliteit te borgen. 11

3.1. Diensttijd en afvloeiingslijst

3.2. Ontslagbeleid of werkgelegenheidsbeleid

Hoofdstuk 4 Vorm van samenwerking 13

4.1. Mobiliteitscentrum

4.2. Takenpakket mobiliteitscentrum

4.3. Vervangingspool

4.4. Perspectief mobiliteitscentrum

4.5. Kosten mobiliteitscentrum

Hoofdstuk 5 Personeelsplanning 18

5.1. Belang van een goede personeelsplanning

Hoofdstuk 6 Gevolgen leerling-daling 19

6.1 Werkgelegenheidsbeleid PON-breed

6.2. Positie personeel bij gedwongen overplaatsing

Hoofdstuk 7 Invoeringsplan 21

7.1. Belang van snelle besluitvorming

7.2. Communicatieplan

Hoofdstuk 8 Interbestuurlijke samenwerking 23

Hoofdstuk 9 Managementsamenvatting 24

BIJLAGE 26

Hoofdstuk 1 Algemeen

1.1. Demografische ontwikkeling in relatie tot werkgelegenheid

Uit onderzoek blijkt dat de regio Oost-Gelderland vanaf het jaar 2010 tot het jaar 2020 te maken krijgt met een forse daling van het aantal leerlingen in de leeftijd van 4 – 12 jaar. De daling van het aantal leerlingen is, bijvoorbeeld in de Achterhoek, geprognosticeerd op een terugloop van ca. 9.800 leerlingen op een totaal van 45.500 leerlingen. Deze terugloop heeft grote gevolgen voor de werkgelegenheid, de instandhouding en onderhoud van gebouwen. De bekostiging in het primair onderwijs – lumpsum – is gerelateerd aan het aantal leerlingen op een school. Op basis van deze daling zal de werkgelegenheid in de regio met minimaal 500 – 750 arbeidsplaatsen afnemen. Uit een oogpunt van goed werkgeverschap is het voor een werkgever de taak om de werkgelegenheid van het personeel zo goed mogelijk in stand te houden. Naast behoud van werkgelegenheid is het van nog groter belang om een actief arbeidsmarktbeleid te voeren om de kansen op werk te vergroten en de instroom van (nieuw) jong personeel mogelijk te maken.

1.2. Werkgelegenheidsgarantie

De besturen die lid zijn van het PON hebben bij de oprichting van PON afgesproken samen te gaan werken, waardoor een werkgelegenheidsgarantie voor het personeel in dienst van de samenwerkende besturen kon worden afgegeven. Deze werkgelegenheidsgarantie is afgesproken in een tijd dat er sprake was van groei van het aantal leerlingen in de leeftijd van 4-12 jarigen, een ander bekostigingssysteem (formatiebudgetsysteem) en een besturingsfilosofie waarbij de kosten en risico's voor een groot deel bij de overheid konden worden neergelegd. De huidige veranderingen in de regelgeving, de demografische ontwikkelingen en het eigen risicodragerschap van de werkgever noodzaken tot een herijking van het begrip werkgelegenheidsgarantie.

1.3. Mobiliteitscentrum

Het PPOG is het platform primair onderwijs Oost-Gelderland en heeft als doel het bevorderen van een goed en consistent evenwicht tussen vraag en aanbod op de onderwijsmarkt in de regio. PPOG heeft een onderzoek laten instellen naar de haalbaarheid en wenselijkheid van een mobiliteitscentrum. In het in februari 2010 verschenen rapport komen de volgende conclusies naar voren:

- Uit het onderzoek blijkt dat er voldoende draagvlak is onder zowel de bovenschoolse managers als de respondenten voor een regionaal mobiliteitscentrum. Het meeste draagvlak is voor een model waar een aantal basisactiviteiten worden uitgevoerd, met eventueel een aantal aanvullende activiteiten waar naar keuze gebruik van kan worden gemaakt. Wanneer er gezorgd wordt voor een slimme organisatie (met weinig overhead) is een regionaal mobiliteitscentrum dan ook haalbaar. Een gezamenlijke organisatie door PON en IJsselgroep Personeelsdiensten lijkt de meest wenselijke optie.

- Uit het onderzoek kan eveneens geconcludeerd worden dat wanneer het regionale mobiliteitscentrum breder dan alleen het primair onderwijs opgezet zou kunnen worden dit meerwaarde biedt. Of, en welke, ketenpartners willen deelnemen, is niet systematisch onderzocht. De signalen wijzen wel op een bereidheid daartoe.

1.4. Bundelen van de krachten (samenwerking)

De daling van het aantal leerlingen de komende jaren is in de Algemene Vergadering van het PON (voorjaar 2010) gepresenteerd. Naast de effecten van deze leerling-ontwikkeling op de werkgelegenheid is in de vergadering de zorg uitgesproken over de houdbaarheid van de werkgelegenheidsgarantie. Om die reden is een taakgroep "sociaal statuut" ingesteld die ten doel heeft de ontwikkelingen te beschouwen en een voorstel uit te werken hoe om te gaan met de effecten van de leerling-daling op de werkgelegenheid en de posities van de deelnemende besturen.

Het voeren van een breed werkgelegenheidsbeleid en een actief arbeidsmarktbeleid vergt een zekere omvang van schoolbesturen. Veel schoolbesturen zijn enerzijds te gering in omvang om dergelijk beleid te voeren en anderzijds ontberen zij het beleidsvoerend vermogen om dit tot stand te brengen. Daarnaast zijn de financiële risico's voor schoolbesturen groot, wanneer zij personeel boven de sterkte hebben. Om adequaat op deze veranderende omgeving te anticiperen verdient het aanbeveling om de krachten te bundelen. Door krachtenbundeling (samenwerkende besturen) bestaat de mogelijkheid om personeel bij voorrang in aanmerking te laten komen voor vrijkomende vacatures, personeel te herplaatsen bij een collega-bestuur of doorstroming van jong personeel tot stand te brengen en te onderhouden. Deze krachtenbundeling kan dan gestalte krijgen in de vorm van een breed mobiliteitsbeleid. Mobiliteit is het belangrijkste middel om de druk op het teruglopen van de werkgelegenheid op te vangen.

De krachtenbundeling als antwoord op de terugloop van werkgelegenheid vergt een balans tussen de autonomie van besturen en een mogelijke beperking van de benoemingsvrijheid. Het gezamenlijk dragen (solidariteit) van de brede werkgelegenheidsproblematiek erkent een beperking van te maken keuzes. Bij de uitwerking is getracht een balans te vinden tussen samenwerken, samen delen en de autonomie van bestuur. Daarbij staat tijdige signalering en melding door het bestuur voorop. Dit principe leidt er toe dat elk bestuur – ongeacht de omvang – de hoogste prioriteit aan een adequate personeelsplanning dient te geven.

Samengevat advies:

- ***Besturen besluiten tot samenwerking om de effecten van terugloop werkgelegenheid op te vangen (vorm geven aan mobiliteitsbeleid)***
- ***Bij samenwerking wordt de balans bewaakt tussen de autonomie van besturen en een zekere mate van beperking van de benoemingsvrijheid***

Hoofdstuk 2 Mobiliteit bevorderend personeelsbeleid

2.1. Stimulerend mobiliteitsbeleid

Het beleid van de overheid is erop gericht om pensioenregelingen betaalbaar te houden en vervroegde pensionering te ontmoedigen. In een bedrijfstak als het onderwijs, met een sterk vergrijsd personeelsbestand, zal dit beleid ongetwijfeld gevolgen hebben voor de inzetbaarheid van leerkrachten. Om medewerkers (en getalsmatig gaat het natuurlijk vooral om leerkrachten) in het basisonderwijs langer effectief inzetbaar te houden is er behoefte aan differentiatie van arbeidsvoorwaarden en toekomstgericht personeels- en opleidingsbeleid. Medewerkers moeten zich blijvend kunnen ontwikkelen. Op organisaties en personeel zal de komende jaren een steeds groter appel worden gedaan op het bevorderen van mobiliteit en loopbaanbeleid.

Een belangrijke succesvoorwaarde voor het slagen van mobiliteit is het bieden van werkzekerheid.

Het regelmatig wisselen van werkgever, functies en werkzaamheden, al dan niet op tijdelijke basis, levert een positieve bijdrage aan de inzetbaarheid (employability) van mensen. Het onderwijs is lange tijd een tamelijk beschermde werkomgeving geweest wat betreft baan- en werkzekerheid. De voorspelbaarheid van de loopbaan en van de arbeidsvoorwaarden is vergeleken met andere sectoren groot. Een groot deel van de medewerkers heeft al een lange loopbaan in het onderwijs achter de rug. Hierdoor is een cultuur ontstaan die sterk gericht is op veiligheid en zekerheid. Veel medewerkers hebben zich nooit afgevraagd of er binnen het onderwijs of buiten het onderwijs andere mogelijkheden zijn, of men ook iets anders zou willen doen. Om succesvol te worden met mobiliteitsbeleid zal deze cultuur moeten worden doorbroken.

PON heeft met de aangesloten besturen al beleid ontwikkeld op het gebied van mobiliteit, maar dit zal verder moeten worden uitgebouwd om de effecten van de terugloop van leerlingen te kunnen opvangen. Het aantal mogelijkheden om goed “werkend” mobiliteitsbeleid op bestuursniveau neer te zetten loopt snel tegen grenzen aan. Een brede interbestuurlijke aanpak levert meer resultaat op.

De mate van succes van mobiliteitsbeleid hangt af van waar het accent op wordt gelegd. Gedwongen mobiliteit heeft een negatief beeld en een beperkend karakter en richt zich uitsluitend op personeelsleden die met ontslag worden bedreigd. Het doel is een actief en stimulerend mobiliteitsbeleid op te zetten. Door een actief beleid ontstaat er beweging en ruimte in banen, waardoor de druk op gedwongen mobiliteit kan worden voorkomen. Om dit te bereiken zullen besturen mobiliteit actief gaan stimuleren bij hun personeel op de scholen. Het te voeren mobiliteitsbeleid is primair gericht op vrijwillige mobiliteit.

Samengevat advies

De inzet van personeelsinstrumenten richten op vrijwillige mobiliteit

2.2. Benoeming van personeel in vacatures

Door de focus op de vrijwillige mobiliteit te leggen zal een positief klimaat onder personeel en scholen ontstaan ten aanzien van het willen veranderen van baan. Om deze aanname nog meer inhoud te geven is het van belang dat ten aanzien van het aanbieden van vacatures en de benoeming van personeel door de besturen algemeen geldende afspraken worden gemaakt. Het doel van vrijwillige mobiliteit is om de kwaliteit van het onderwijs (loopbaanontwikkeling) te verbeteren en om de druk op de gedwongen mobiliteit (verplichte overplaatsing) weg te nemen. Indien mobiliteit als een algemeen erkend instrument van personeelsbeleid wordt gezien en als zodanig wordt gestimuleerd, dan zal er telkens ruimte en beweging ontstaan. Door een permanente beweging van personeel zal op natuurlijke wijze de werkgelegenheid in stand kunnen worden gehouden. Om dit te realiseren kunnen de besturen geen vrijblijvende houding ten aanzien van het stimuleren van mobiliteit en de benoeming van personeel aannemen. Wordt gekozen voor een vrijblijvende opvatting in deze dan zal naar verwachting de opdracht van het in standhouden van werkgelegenheid niet worden gehaald.

Om de vrijwillige mobiliteit een “echte“ kans te geven wordt geadviseerd dat de deelnemende besturen zich verplichten om bij vrijkomende vacatures personeel in dienst van PON-besturen bij voorrang te benoemen.

Schoolbesturen, waar vacatures ontstaan, melden deze op een centrale plek, bijvoorbeeld een mobiliteitscentrum. Op basis van de ontvangen sollicitaties kunnen besturen vrijelijk kiezen uit de kandidaten en daarbij rekening houden met het onderwijskundig profiel en de grondslag van de school (beschreven in de vacaturemelding). Kaders moeten worden vastgesteld welke geobjectiveerde gronden er voor schoolbesturen zijn om voorbij te gaan aan de benoeming van een personeelslid van een ander bestuur. Kortom, de scholen behouden hun benoemingsvrijheid maar krijgen een aanbod uit de deelnemende schoolbesturen. Dit betekent dat besturen zich verplichten om alle vacatures te melden. De vacatures worden vervolgens bij alle deelnemende scholen van PON bekend gemaakt.

Samengevat advies:

- ***PON-besturen verplichten zich om in het kader van vrijwillige mobiliteit personeel in dienst van andere bij het PON aangesloten besturen bij voorrang te benoemen in vrijkomende vacatures.***
- ***Alle vacatures worden gemeld op een centraal punt***
- ***Ontwikkel heldere en eenduidige procedures***

2.3. Benoeming van directeuren in vacatures

Bij vacatures van een directiefunctie gelden specifieke overwegingen om tot de invulling te komen. De directeur kan in het kader van een kweekvijvertraject worden benoemd (doorstroming) , de directeur kan een specifieke opdracht mee krijgen en aan een directiefunctie kan een bestuur aanvullende eisen stellen. Anderzijds wordt binnen het PON een flankerend beleid - kweekvijvertraject - gevoerd om leerkrachten op te leiden tot directeur. Ook worden leerkrachten in de gelegenheid gesteld om de schoolleidersopleiding te volgen. Een kweekvijver, of het volgen van een schoolleidersopleiding biedt personeel kansen op een andere loopbaan dan docent. Ook kan de

doorgroei van leerkracht(en) naar directiefunctie(s) binnen het PON een extra impuls geven aan de doorstroming in het bestand van groepsleerkrachten.

Om de doorstroom te optimaliseren wordt dan ook voorgesteld om bij de invulling van directiefuncties ook de verplichting te laten gelden om personeel van andere bij het PON aangesloten besturen bij voorrang te benoemen in vrijkomende directiefuncties. Dit kan inhouden dat horizontale doorstroming – directeur naar andere directiefunctie – gaat plaatsvinden of dat high potentials instromen in directiefuncties.

Bij de benoeming van een leerkracht tot directeur is een goede begeleiding in de rol van directeur een vereiste. Gezien het verschil in grootte van de deelnemende besturen is het aan te bevelen om deze begeleidingstaak ook onderdeel te maken van het in te stellen centraal punt. Het betreft hier dan een extra aanbod voor dienstverlening , waar op verzoek van het bestuur gebruik van kan worden gemaakt.

Samengevat advies:

- ***PON-besturen verplichten zich om in het kader van vrijwillige mobiliteit personeel in dienst van andere bij het PON aangesloten besturen bij voorrang te benoemen in vrijkomende directiefuncties.***
- ***Besturen spreken af om de vacatures voor een directiefunctie te melden op een centraal punt***

Hoofdstuk 3 Voorwaarden om mobiliteit te borgen.

3.1. Diensttijd en afvloeiingslijst

In het personeelsbeleid kunnen de kansen die worden geboden vanuit het convenant actieplan leerkracht, de wet BIO, maatregelen op het gebied van levensfasebewust- en integraal personeelsbeleid worden benut om de vrijwillige mobiliteit te stimuleren. Naast een actief stimuleringsbeleid is het voor de samenwerkende partners van belang om de mobiliteit beperkende maatregelen weg te nemen. In het onderwijs is het LIFO-principe – last in first out – het meest beperkende instrument voor de mobiliteit. Uit alle onderzoeken blijkt dat dit criterium moet worden doorbroken om een andere wijze van denken te creëren. Om personeel mobiel te krijgen is het van belang om de psychologische en rechtspositionele bescherming van begrippen als diensttijd en afvloeiingslijst niet meer te hanteren. Indien deze criteria bij alle besturen komen te vervallen dan worden de grenzen en beperkingen voor het personeel voor een overstap weggenomen. Zowel de collega die blijft zitten als de collega die vertrekt naar een ander bestuur hoeft zich dan niet meer druk te maken over diensttijd.

Samengevat advies:

De deelnemende besturen hanteren de begrippen diensttijd en afvloeiingslijst niet meer.

3.2. Ontslagbeleid of werkgelegenheidsbeleid

In de CAO-PO 2009 kennen we bij het te voeren beleid om tot de aanwijzing van met ontslag bedreigd personeel te komen, twee vormen van beleid:

- De regeling werkgelegenheidsbeleid
- De regeling ontslagbeleid

De regeling werkgelegenheidsbeleid heeft ten doel behoud c.q. uitbreiding van werkgelegenheid. Werkgever en werknemer werken actief mee aan het optimaal inzetten van instrumenten van personeelsbeleid ter voorkoming van gedwongen ontslag. De werkgever bevordert naar vermogen het behoud van werkgelegenheid en onderzoekt in hoeverre samenwerking met andere werkgevers en het instellen van mobiliteitscentra een bijdrage kan leveren aan het voorkomen van gedwongen ontslag. Er is geen afvloeiingsregeling. Voor de werknemers met een dienstverband voor onbepaalde tijd geldt een werkgelegenheidsgarantie. Indien de werkgever voorziet dat hij de werkgelegenheidsgarantie niet meer kan handhaven, stelt hij de Centrales daarvan zo snel mogelijk op de hoogte. Indien de werkgelegenheidsgarantie niet meer is te handhaven of er is sprake van reorganisatie dan treedt de werkgever in overleg met de Centrales. Dat kan leiden tot gedwongen ontslag op basis van een sociaal plan. De keuze voor de regeling werkgelegenheidsbeleid heeft een structureel karakter. Bij noodsituaties kan in het DGO van de bepalingen in de CAO-PO worden afgeweken.

De regeling ontslagbeleid hanteert een afvloeiingsregeling en eventuele protocollen. De afvloeiingsregeling geldt bij een bestuur met meerdere scholen op bestuursniveau. De meest gebruikte criteria in de regeling ontslagbeleid zijn diensttijd en diensttijd bij het bestuur.

Zoals eerder gesteld zijn diensttijd en afvloeiingslijst beperkend in relatie tot mobiliteit. Daarnaast is de inhoud van de regeling werkgelegenheidsbeleid gericht op het behoud van werkgelegenheid. Samenwerking met andere besturen, zoals binnen het PON is vorm gegeven, is hierbij een belangrijke conditie. Om mobiliteitsbeleid in den brede van de grond te krijgen is het een voorwaarde om één rechtspositionele lijn ten aanzien van het te voeren beleid te hanteren. Tussen besturen en het in dienst zijnde personeel mag geen verschil in de rechtspositie en de effecten van een overstap naar een ander bestuur zijn. Deze uitgangspunten leiden tot de conclusie dat alle besturen die wensen deel te nemen aan het mobiliteitsbeleid de regeling werkgelegenheidsbeleid kiezen.

Het te voeren werkgelegenheidsbeleid kent een werkgelegenheidsgarantie. In de regeling wordt ook aangegeven tot hoeverre de garantie strekt. Kan de garantie niet meer worden gehandhaafd dan volgt overleg met de Centrales. Kiest een bestuur voor de regeling werkgelegenheidsbeleid dan komt deze in de plaats van de door de PON-leden afgegeven werkgelegenheidsgarantie. Hierdoor ontstaat eenduidigheid voor alle werknemers en werkgevers over het begrip werkgelegenheidsgarantie. De kaders van de landelijke CAO-PO zijn dan leidend.
Het effect van deze wijziging voor het huidige personeel zal met de Centrales worden besproken in het Overlegorgaan (zie hoofdstuk 8). De Centrales zijn positief en bereid nadere afspraken te maken die passen bij het nieuwe mobiliteitsbeleid van het PON.

Wenst een werkgever voor het werkgelegenheidsbeleid te kiezen dan treedt hij in overleg met de personeelsgeleding van de (G)MR. De personeelsgeleding van de (G)MR heeft instemmingsrecht. Tot het moment dat instemming wordt bereikt geldt de regeling ontslagbeleid en blijft de bestaande werkgelegenheidsgarantie van het PON van kracht.

Samengevat advies:

- ***Om actief te kunnen participeren in het mobiliteitsbeleid is het een voorwaarde voor de werkgever om werkgelegenheidsbeleid in het kader van de CAO-PO te kiezen. De besturen die participeren in PON besluiten om werkgelegenheidsbeleid te voeren. Het voorstel tot het voeren van werkgelegenheidsbeleid wordt ter instemming voorgelegd aan de personeelsgeleding (G)MR. Een model voor een aanbiedingsbrief is in bijlage A opgenomen.***
- ***Indien een bestuur voor de regeling werkgelegenheidsbeleid kiest dan geldt een werkgelegenheidsgarantie conform de CAO-PO.***

Hoofdstuk 4 Vorm van samenwerking

4.1. Mobiliteitscentrum

In het in paragraaf 1.3. genoemde onderzoek van het PPOG blijkt dat volgens de respondenten een regionaal mobiliteitscentrum meerdere doelen zou kunnen en moeten dienen. Zo zou het mobiliteitscentrum een bijdrage moeten leveren aan het behoud van werkgelegenheid in de regio/provincie en een breder carrière-/loopbaanperspectief aan medewerkers moeten bieden. Daarnaast zou het regionale mobiliteitscentrum een ondersteunende en adviserende rol moeten spelen in de borging van de kwaliteit en continuïteit van het onderwijs. De organisaties zien de meeste kansen wanneer het regionale mobiliteitscentrum slim wordt georganiseerd. PON en IJsselgroep Personeelsdiensten bestaan al langer en verrichten werkzaamheden die in het verlengde liggen van de activiteiten die het regionale mobiliteitscentrum zou gaan doen. Het is in de ogen van de geïnterviewden dan ook niet nodig om een compleet nieuwe organisatie op te zetten en daarmee onnodige overhead te creëren. Het is aan te raden om – indien mogelijk - bij de bestaande organisaties aan te sluiten. Door het mobiliteitscentrum slim te positioneren is de verwachting dat de kosten te overzien zullen zijn. Tot zover een aantal resultaten uit het onderzoek dat is uitgevoerd in opdracht van het PPOG.

De Vereniging PON is sinds de oprichting gericht op samenwerking tussen de leden. De huidige samenwerking vindt zijn grondslag in de vervanging van afwezig personeel (vervangingspool) en het stimuleren c.q. initiëren van personeelsbeleid. Ook is door de deelnemende besturen bij de oprichting een werkgelegenheidsgarantie voor het personeel afgegeven (zie paragraaf 3.2). PON heeft al jaren positieve ervaring met het herplaatsen van personeel bij de deelnemende besturen. Om de volgende redenen wordt dan ook geadviseerd om PON het platform te laten zijn om de gewenste krachtenbundeling tot stand te brengen:

- PON heeft ten doel om personeelsbeleid te stimuleren;
- Leden van PON hebben een werkgelegenheidsgarantie afgegeven;
- PON heeft positieve ervaringen met het herplaatsen van personeel
- PON heeft een bestaande infrastructuur, waardoor geen extra overheadkosten ontstaan.

Als basis voor het uit te werken model van samenwerking kan de huidige verenigingsstructuur van PON een goede basis vormen.

Samengevat advies:
Het op te richten mobiliteitscentrum initiëren vanuit het PON

4.2. Takenpakket mobiliteitscentrum

Uitgangspunt bij alle activiteiten is de onderlinge mobiliteit tussen de deelnemende besturen/scholen van PON. Dat impliceert: Het optimaal benutten van capaciteit, kennis en vaardigheden die bij de scholen zelf aanwezig zijn. Om dit tot stand te gaan brengen zal het mobiliteitscentrum een makelaarsfunctie gaan vervullen. De primaire taak van het mobiliteitscentrum is vraag (vacatures) en aanbod (mobiel personeel) goed aan elkaar te koppelen. Verder is een belangrijke taakstelling om vrijwillige mobiliteit te stimuleren. De communicatie tussen

scholen en mobiel personeel moet goed geregeld zijn. Hoe meer scholen en personeel betrokken zijn bij het mobiliteitscentrum, hoe meer toegevoegde waarde het mobiliteitscentrum in de rol van een 'banenmakelaar' kan hebben.

In het kader van een actief arbeidsmarkt- en werkgelegenheidsbeleid zullen in het mobiliteitscentrum de volgende activiteiten plaatsvinden:

- Centrum voor vrijwillige mobiliteit
- Meldpunt van vacatures
- Boventalligen stimuleren en attenderen op vacatures
- Begeleiding naar ander werk
- Bemiddelen tussen partijen
- Informatievoorziening
- Opzetten van een databank van mobiel personeel
- Stimuleren van vrijwillige mobiliteit
- Aanbieden van professionalisering voor medewerkers door middel van kweekvijvers voor aankomende leidinggevenden en opleiding tot schoolleider
- Opleiden van directeuren voor maatjestrajecten
- Bieden van begeleiding voor startende directeuren

Samengevat advies:
Takenpakket van het mobiliteitscentrum vaststellen

4.3. Vervangingspool

De vervangingspool van het PON is voor groepsleerkrachten een goede manier om het onderwijs in Oost Nederland te leren kennen. De vervangingspool is gekoppeld aan PON in de regio Westervoort-Deventer-Winterswijk. Met behulp van deze pool lossen de coördinatoren vervangingen bij de aangesloten scholen op. Op dit moment werken ongeveer 65 leerkrachten (ca. 54 fte's) in de vervangingspool. Deze leerkrachten kennen een benoeming voor (on)bepaalde tijd. Daarnaast hanteert PON een parallellijst (of 2e lijst). Op deze lijst staan ca. 150 oproepkrachten ingeschreven die door de coördinatoren worden bemiddeld voor inval in drukke tijden. Via de vervangingspool wordt ongeveer 50% van alle vervangingsvragen opgelost. Het resterende deel wordt ingevuld door de 2de lijst.

De vervangingspool wordt door de PON-leden, in het bijzonder de schooldirecteuren, goed gewaardeerd. In de rol en functie van de vervangingspool dient dan ook geen verandering te komen. Wel kan de vervangingspool meer en beter benut worden als instrument voor mobiliteit. De mobiliteit kan betrekking hebben op de leraren in de vervangingspool die na een bepaalde periode weer terugkeren naar een reguliere baan in het onderwijs. Met de brede ervaring kan dan een bijdrage aan de kwaliteit van de ontvangende school worden geleverd. De vervangingspool kan ook worden gebruikt als volume voor de opvang van boventallig of ander mobiel personeel. Door het vervallen van de rechtspositionele beperkingen kunnen de personeelsleden zonder verlies van rechten door middel van ontslag en heraanstelling in de vervangingspool worden benoemd. Indien de vervangingspool deze functie krijgt dan is het van belang om de vervangingspool te positioneren als een tussenstation, als een tijdelijke werkplek en niet als een vaste verblijfplaats. Daarmee wordt

de vervangingspool als geheel een flexibele schil die fluctuaties in de werkgelegenheid bij de deelnemende besturen kan opvangen en gedwongen ontslag kan voorkomen. Dat impliceert dat ook de vervangers gestimuleerd moeten worden mobiel te zijn. Het streven is personeel maximaal twee jaar werkzaam te laten zijn vanuit de vervangingspool. Er moeten wel waarborgen worden gesteld aan de kwaliteit van de instromende groepsleerkrachten in de vervangingspool. Om ruimte te creëren voor mobiliteit van het personeel van de deelnemende besturen wordt voorgesteld om door middel van natuurlijk verloop een vast quotum in de vervangingspool in te ruimen (streefpercentage van maximaal 50%).

Samengevat advies:

- ***De primaire functie van de vervangingspool – het op basis van kwaliteit oplossen van vervangingsproblemen – in stand houden***
- ***De vervangingspool als instrument van mobiliteitsbeleid (schakelpunt) intentioneel en actief gaan inzetten***

4.4. Perspectief mobiliteitscentrum

Dit rapport kent zijn ontstaansgeschiedenis in de terugloop van banen en het anticiperen hierop door de aangesloten besturen bij PON. Naast deze primaire behoefte zal op termijn ook de wens bij scholen kunnen ontstaan aan meer ondersteuning vanuit het mobiliteitscentrum. Een korte schets wordt gegeven van de ontwikkelingen die zich in het primair onderwijs op dit moment voltrekken en welk antwoord hier misschien op kan worden gegeven.[1]

Naast het wegnemen van arbeidsvoorwaardelijke belemmeringen is er ook aandacht nodig om de diversiteit binnen de schoolteams te versterken. Een voetbalelftal dat wil winnen, kan geen tien spitsen inzetten. In de functie van groepsleerkracht komt meer de nadruk te liggen op differentiatie en specialisatie. Specialisaties op het gebied van bijvoorbeeld taal, rekenen, beeldende vorming, mens en wereld etc. De (na)scholingsmogelijkheden dienen hierop te worden afgestemd, waarbij naast het landelijke competentieprofiel (SBL) ook een persoonlijk competentieprofiel ontstaat. Met de herinrichting van het functiegebouw door middel van de functiemix kunnen deze elementen worden meegenomen. Via interbestuurlijke mobiliteit kan de invulling van deze functies zo optimaal mogelijk plaatsvinden.

Als gevolg van de uitstroom uit directiefuncties ontstaat in de periode 2010-2015 vanaf 2013 een toenemende vervangingsvraag in de beroepsgroep directeuren. In hoeverre is de organisatie in staat om dit op te lossen en welke kansen kan PON leerkrachten bieden om door te stromen naar directiefuncties binnen of buiten de eigen organisatie.

Om het werkproces binnen scholen optimaal te kunnen laten functioneren is een evenwichtige leeftijdsopbouw gewenst. Over- of ondervertegenwoordiging van één van de leeftijdsgroepen kan de kwaliteit van het onderwijs binnen een schoolorganisatie in gevaar brengen.

Voorbeelden hiervan zijn:

[1] In dit hoofdstuk wordt een neutrale en zakelijke beschrijving van het perspectief van een mobiliteitscentrum beschreven. Voor de volledigheid is het goed op te merken dat een veelheid van deze taken al in meer of mindere mate door PON worden uitgevoerd.

- teveel beginnende leerkrachten c.q. te veel ouder personeel;
- geen veranderingsbereidheid;
- weinig of geen ruimte voor begeleiding;
- veel aandacht voor uitvoering van de functie en beperkt aan onderwijsontwikkeling;
- ervaren collega's zitten vast, geen doorstroom;
- carrièreontwikkeling van jongeren wordt bemoeilijkt;
- bij vertrek senioren verlies van kennis.
- onderbezetting in onder- of bovenbouw

Het voortgezet onderwijs kampt de komende jaren met veel vacatures. Door de vergrijzing van het docentenkorps zal het aantal vacatures de komende jaren sterk groeien. Naar verwachting zal het aantal afgestudeerden van de lerarenopleiding niet toereikend zijn om de ontstane vacatures in te vullen. In dat verband kan een doorstroom vanuit het primair onderwijs worden gecreëerd voor doorgroei (mobiliteit) naar het voortgezet onderwijs. Docenten uit het primair onderwijs hebben al een pedagogisch-didactisch achtergrond en hebben vaak belangstelling voor het voortgezet onderwijs. Het mobiliteitscentrum zou in een doorstroom naar het VO een belangrijke rol kunnen vervullen.

Het mobiliteitscentrum zou op termijn een impuls aan de realisering van levensfasegericht personeelsbeleid kunnen geven. Ook zou het mobiliteitscentrum een bijdrage aan de professionalisering van de directies en het te voeren beleid kunnen leveren. Maar het kan zich ook richten op loopbaanontwikkeling, stageplekken, traject- en procesbegeleiding en begeleiding bij re-integratietrajecten. Deze inhoudelijke uitbreiding van het takenpakket van het mobiliteitscentrum kan een belangrijke meerwaarde voor de deelnemende besturen inhouden. In dit verband wordt geadviseerd te starten met stimulerend mobiliteitsbeleid. Nadat het mobiliteitscentrum volledig operationeel is onderzoeken of uitbreiding van taken een meerwaarde voor de deelnemende besturen oplevert.

Samengevat advies:

Het mobiliteitscentrum in eerste instantie richten op stimulerend mobiliteitsbeleid en op termijn onderzoeken of de leden van PON een voorstander zijn van uitbreiding van taken gericht op loopbaanbeleid

4.5. Kosten mobiliteitscentrum

Indien wordt besloten tot instelling van een mobiliteitscentrum bij het PON dan is het van belang om de kosten hiervan in kaart te brengen. Het PON is geëquipeerd om boventallig personeel te herplaatsen en het adequaat invullen van een vervangingsvraag vanuit de scholen. PON beschikt over een bestaande infrastructuur (website, databank van scholen, netwerk, kennis van het onderwijsveld,) die kan worden benut bij het opzetten van een mobiliteitscentrum. Dit zijn grote voordelen voor het veld en betekent dat de start niet vanaf nul hoeft te beginnen, maar dat hier een vloeiend proces kan ontstaan.

De huidige bemiddeling van personeel naar ander werk – zie de periode van maart/juni 2010 – heeft er toe geleid dat ca. 18 boventallige personeelsleden in vacatures zijn geplaatst. Het is goed vast te stellen dat hier door het PON al een grote inspanning en krachttoer heeft plaatsgevonden, die succesvol is geweest. Deze bemiddeling kenmerkt zich door individueel maatwerk en overleg met de besturen.

De omslag van bemiddeling van met ontslag bedreigd personeel naar het activeren van mobiliteitsbeleid in den brede stelt aan de dienstverlening een aantal specifieke eisen:

- optimale informatievoorziening
- herkenbaar en zichtbaar
- snel handelen
- het totale personeelsbestand binnen PON dient te worden bereikt
- bewaken van termijnen
- actueel databestand
- maken van formats (vacaturemelding)
- opstellen interne procedures
- vast info punt

Om aan deze voorwaarden te voldoen zijn extra investeringen noodzakelijk. De volgende investeringen worden daarbij begroot:

- website ontwikkelen voor mobiliteitscentrum PON	€ 5.000,--
- extra inzet personeel in de startfase van drie maanden	€ 15.000,--
- informatie, voorlichting en communicatie	€ 10.000,--
- scholing ten aanzien van dienstverlening en rechtspositie	€ 10.000,--
- ombouw bestaande infrastructuur naar mobiliteitscentrum	€ 5.000,-
- aanstellen van een HR-medewerker niveau 10 (afhankelijk van de te voeren discussie over functie en perspectief mobiliteitscentrum).	P.M.
- Inhuren expertise op het terrein van communicatie	€ 7.500,--
- externe procesbegeleiding	€ 15.000,--

Eerste raming	€ 67.500,--

Een bedrag van € 67.500,-- is zeer acceptabel in het licht van de omvang van het PON, de grootte van het personeelsbestand, het voorkomen van ontslaguitkeringen en het operationeel hebben van een mobiliteitscentrum.

In dit verband kan worden overwogen om de kennis en expertise van de CABO bij de opzet en uitwerking van het mobiliteitscentrum te betrekken. CABO is een administratiekantoor dat brede ervaring heeft in digitaliseren en actualiseren van bestanden en een snelle informatievoorziening naar de klanten. Wellicht dat door samenwerking een kostenreductie mogelijk is.

Samengevat advies:

De kosten van oprichting en operationeel krijgen van een mobiliteitscentrum voorlopig ramen op € 67.500,--

Hoofdstuk 5 Personeelsplanning

5.1. Belang van een goede personeelsplanning

In het onderwijs is nog maar beperkt ervaring opgedaan met een goede vorm van personeelsplanning. Veel schoolbesturen kijken slechts een korte periode, in de regel een jaar, vooruit. Op basis van de teldatum worden de maatregelen voor het daaropvolgende jaar getroffen. Uitgaande van een proactieve aanpak en eigen verantwoordelijkheid van het schoolbestuur zal bij de leden van het PON een uniform model van personeelsplanning voor een periode van 3 schooljaren worden ontwikkeld. Op basis van deze systematiek (prognoses – formatieontwikkeling gerelateerd aan het personeelsbestand) krijgen schoolbesturen tijdig inzicht in de formatieontwikkeling en kunnen dan bepalen hoeveel personeel de komende jaren met ontslag wordt bedreigd. Om het systeem van actieve mobiliteit te laten slagen wordt van de besturen een belangrijke rol gevraagd in het tijdig onderkennen en melden van de formatieontwikkeling in relatie tot het personeelsbestand. Indien dit adequaat en tijdig plaats vindt dan kan op PON-niveau de omvang van met ontslag bedreigd personeel worden vastgesteld. Deze prognose is dan van belang voor de in te zetten instrumenten en het te voeren overleg met de Centrales.

Bij tijdige melding en inzicht in de problematiek van een bestuur geldt dan de inspanningsverplichting dat de samenwerkende besturen alle instrumenten zullen inzetten ter voorkoming van ontslag. Blijft een bestuur ten aanzien van een tijdige melding in gebreke dan geldt geen inspanningsverplichting en zal PON alleen vrijblijvend bemiddelen.

Tijdsplanning:

Termijnen	Activiteit
- 1 oktober teldatum (t-1)	- Opgave aan ministerie
- 1 januari	- Aanleveren personeelsplanning bij mobiliteitscentrum
- 1 februari	- Getotaliseerd overzicht van de personele frictie bij de deelnemers aan het mobiliteitscentrum kenbaar maken
- Maart – april	- Effectuering mobiliteitsinstrumenten om formatieve frictie op te lossen.
- April – mei	- Maatregelen om de personele frictie op te lossen zijn onderwerp van gesprek met de Centrales (zie hoofdstuk 8)

Dit systeem van tijdige melding kent dit schooljaar een overgangsfase. Op basis van de op te stellen personeelsplanning kunnen besturen aangeven dat per 1 augustus 2012 personeel met ontslag wordt bedreigd. Dit betekent dat een bestuur voor 1 januari 2011 zicht moet hebben op de formatieve omvang per 1 augustus 2012 (19 maanden later).

Samengevat advies

Besturen hanteren een (te ontwikkelen) model van personeelsplanning om te komen tot tijdige melding van formatieve frictie.

Hoofdstuk 6 Gevolgen leerling-daling

6.1 Werkgelegenheidsbeleid PON-breed

Uit de demografische prognoses is op te maken dat de besturen de komende jaren met een forse leerling-daling en terugloop van werkgelegenheid te kampen krijgen. Om die reden wordt voorgesteld mobiliteit bevorderend beleid te voeren en tot het instellen van een mobiliteitscentrum over te gaan. Deze inzet is gericht op het behoud van werkgelegenheid en het actief benaderen van de arbeidsmarkt. Besturen streven er naar om gedwongen ontslag zo veel mogelijk te voorkomen en rechtspositionele belemmeringen weg te nemen. Gezien de geprognosticeerde terugloop van werkgelegenheid zal het een hele toer zijn om gedwongen ontslagen te voorkomen. Ondanks alle inzet van de besturen blijft gedwongen ontslag dus een niet uit te sluiten optie.

Doordat gedwongen ontslag een reële optie blijft bij de deelnemende besturen wordt dan ook voorgesteld om PON-breed nu al in overleg met de Centrales te treden en te komen tot kaders voor sociaal beleid.

De PON-leden gaan over tot mobiliteit bevorderend beleid en het instellen van een mobiliteitscentrum in combinatie met de inzet van alle personeelsinstrumenten.

De PON-leden voeren een activerend werkgelegenheidsbeleid. In het vooroverleg met de Centrales zijn de geformuleerde uitgangspunten van het rapport ‘in beweging’ positief ontvangen en is door de Centrales de bereidheid uitgesproken een actieve bijdrage te willen leveren aan het verder stimuleren van dit beleid en het wegnemen van belemmeringen binnen de vigerende wet- en regelgeving.

De collectieve keuze van de deelnemende besturen voor werkgelegenheidsbeleid als bedoeld in de CAO-PO biedt de Centrales voldoende vertrouwen om gezamenlijk de vraagstukken van mobiliteit c.q. dreigende boventalligheid het hoofd te bieden. De te treffen maatregelen en te maken afspraken zijn onderwerp van gesprek in een nieuw te vormen overlegorgaan dat regelmatig bij elkaar komt (zie hoofdstuk 8).

De Centrales onderkennen de specifieke problemen met betrekking tot krimp in de regio en voelen zich gebonden om, in geval van een noodsituatie mee te denken en eventueel af te wijken van de geldende bepalingen in de CAO-PO.

Periodiek wordt het overleg – PON-breed - met de Centrales gevoerd over de uitwerking van het geformuleerde beleid in dit rapport.
Onderwerpen van overleg zijn onder andere:
a. is er sprake van een formatief probleem, ondanks de inzet van mobiliteitsbevorderende instrumenten;

b. of sprake is van een PON-breed probleem of van een probleem op het niveau van een schoolbestuur;

c. de inzet van instrumenten ter voorkoming van ontslag;

d. op welke wijze werkgevers en Centrales samenwerken bij het ontwikkelen en vormgeven van nieuwe vormen van mobiliteit

Samengevat advies:

Met de Centrales periodiek en structureel in overleg gaan over het te voeren mobiliteitsbeleid, de maatregelen die uit het beleid voortvloeien en de mogelijke effecten daarvan.

Met de Centrales samenwerken om nieuwe vormen van mobiliteit te ontwikkelen .

6.2. Positie personeel bij gedwongen overplaatsing

De interbestuurlijke samenwerking heeft als uitgangspunt zich te richten op vrijwillige mobiliteit. Dit voorkomt dat de mobiliteit zich beperkt tot personeel dat met ontslag wordt bedreigd en zal het beeld over mobiliteit positief beïnvloeden. Door de beweging van personeel naar functies bij andere besturen zal er weer ruimte voor de invulling door personeel van een ander bestuur ontstaan. Deze permanente dynamiek zal leiden tot een grote vermindering op het met ontslag bedreigd personeel. Indien besturen een constant stimulerend beleid voeren en activeren dan zal er zo goed als geen druk ontstaan op gedwongen mobiliteit.

Ondanks deze positieve grondhouding is het zaak om vanuit het op te richten mobiliteitscentrum voor personeel dat met gedwongen overplaatsing wordt geconfronteerd een specifiek en activerend beleid te voeren. Deze medewerkers krijgen, indien tijdig gemeld (zie paragraaf 4 personeelsplanning), vanuit het mobiliteitscentrum extra begeleiding en ondersteuning bij het zoeken naar ander werk. Die begeleiding bestaat uit:

- Het stimuleren te solliciteren naar vrijkomende vacatures
- Ondersteuning bij solliciteren
- Het direct ontvangen van alle vacatures
- Loopbaanoriëntatie
- Begeleiding naar ander werk
- Uitleg over de rechtspositionele rechten en plichten (tijdelijke andere werkzaamheden, tijdelijke uitplaatsing/detachering, (om-)scholing, buitengewoon verlof).

Samengevat advies

Personeel dat met gedwongen overplaatsing wordt geconfronteerd actief ondersteunen en begeleiden bij het zoeken naar een andere werkomgeving binnen en buiten de besturen die deelnemen aan PON.

Hoofdstuk 7 Invoeringsplan

7.1. Belang van snelle besluitvorming

Veel scholen worden nu al geconfronteerd met ontslag bedreigd personeel. Deze personeelsleden zijn conform de CAO-PO in het RDDF geplaatst. Indien gedurende het schooljaar 2010 – 2011 hier geen nieuwe werkplek voor wordt gevonden, dan zal van deze personeelsleden gedwongen afscheid worden genomen. Het niet kunnen plaatsen van met ontslag bedreigd personeel binnen een groot samenwerkingsverband lijkt paradoxaal en zou een flinke deuk slaan in het beeld van de werkgelegenheidsgarantie. Indien geen snelle stappen in het verhaal van de mobiliteit en de samenwerking worden genomen dan zullen individuele besturen met deze specifieke problematiek geconfronteerd worden. Gezien deze toenemende druk, met als gevolg onrust bij besturen en scholen, is het van belang om het proces van mobiliteitsbeleid en de daarmee gepaard gaande besluiten en ontwikkelingen zo spoedig mogelijk te starten. Van de schoolbesturen wordt dan ook gevraagd om zo snel als mogelijk over de grenzen van hun eigen bestuurlijke omgeving te kijken en de samenwerking met de daarbij behorende besluiten te omarmen.

Het volgende besluitvormingsproces wordt geadviseerd

A. Informatie- en besluitvormingsfase september tot en met 31 december 2010

In deze periode vindt de afronding van het rapport “in beweging” plaats. Het rapport zal worden besproken en verkend met deelnemers uit de taakgroep sociaal statuut en met de Centrales of de geschetste koers de juiste aanpak is. Na afstemming en sondering met deze partners zal het definitieve rapport in de Algemene Vergadering ter bespreking en vaststelling worden voorgelegd. Besluit een bestuur het voorgestelde model te kiezen dan zal het bestuur in overleg treden met de personeelsgeleding conform het model in bijlage A.

B. Start mobiliteitscentrum vanaf 15 november 2010

Indien in de AV met meerderheid van stemmen wordt gekozen voor een stimulerend mobiliteitsbeleid conform het rapport “In beweging” dan zal PON starten met het inhoud geven aan het mobiliteitscentrum. Vacatures worden gemeld en scholen en personeel worden geïnformeerd over de vrijkomende vacatures. Conform de beschrijving in paragraaf 4.2. zal invulling worden gegeven aan het mobiliteitscentrum .

C. Overleg Centrales over PON-breed sociaal statuut 15 november tot 1 maart 2011

Met de Centrales overleg starten om het periodiek en structureel overleg op PON-niveau inhoud te geven.

D. Overgangsfase RDDF’ers schooljaar 2010-2011

Enkele personeelsleden zijn in het RDDF geplaatst. Deze met ontslag bedreigde personeelsleden worden door de werkgever gemeld bij het mobiliteitscentrum. Het mobiliteitscentrum zal met de betrokken personeelsleden in gesprek gaan om ze te begeleiden naar ander werk. Ook wordt

onderzocht of door middel van natuurlijk verloop ruimte ontstaat in de vervangingspool en deze personeelsleden hierin benoemd kunnen worden.

E. Melden formatieve frictie voor 1 februari 2011

Conform het uit te werken model van personeelsplanning kunnen besturen prognosticeren hoe de ontwikkeling van de werkgelegenheid er de komende jaren uit zal zien. Om de omvang van de formatieve frictie in beeld te krijgen dienen de besturen voor 1 februari 2011 de personeelsplanningen in te leveren bij het mobiliteitscentrum

F. Mobiliteitscentrum volledig operationeel 1 maart 2011

Indien de voorstellen in dit rapport worden overgenomen dan er naar streven het mobiliteitscentrum per 1 maart 2011 volledig operationeel te laten zijn.

7.2. Communicatieplan

Om het mobiliteitsbeleid direct body te geven en onder de aandacht van de directeuren en docenten te brengen is een gerichte communicatiestrategie van eminent belang. Goede inhoudelijke keuzes hebben alleen kans van slagen indien ze breed uitgevent en gedragen worden door alle stakeholders. Bij aanname van het beleid in de AV en een positieve reactie van de Centrales ligt de weg open naar het personeel om mobiliteitsbeleid actief te gaan promoten. Dat zal in veel gevallen voor directeuren, besturen en personeel een cultuurverandering met zich meebrengen, niet gericht op behoud, maar gericht op beweging en verandering. Parallel aan een positieve houding ten aanzien van mobiliteit is het gewenst om een heldere communicatiestrategie te ontwerpen. Met de juiste communicatie wordt het activerende mobiliteitsbeleid onder de aandacht van alle betrokkenen gebracht. Communicatie is een specifieke tak van sport waar specifiek expertise benodigd is. De in te zetten middelen van communicatie zijn:

- Voorlichtingsbijeenkomsten voor leerkrachten organiseren
- Folder ontwerpen over de kansen van mobiliteit in de regio
- Website ontwerpen over “mobiliteitscentrum PON”
- Landelijke publiciteit voor het initiatief verwerven
- Docenten die positieve ervaringen hebben met mobiliteit inzetten en laten uitdragen
- Heldere informatie over wegvallen rechtspositionele beperkingen
- Besturen op de website een link naar het mobiliteitscentrum opnemen
- Centrales verzoeken steunbetuiging te verlenen aan het regionale initiatief

Samengevat advies:

Na positieve besluitvorming in de AV een communicatieplan opstellen om het activerend mobiliteitsbeleid te promoten

Hoofdstuk 8 Interbestuurlijke samenwerking

Interbestuurlijke samenwerking op het gebied van mobiliteit vereist een helder afsprakenpakket met de deelnemende besturen. De afspraken zijn voorwaardelijk om zicht te krijgen op de kwaliteit van het aanbod en om de ontwikkeling van het aantal vacatures te kunnen monitoren. Daarnaast kan er ondanks de geleverde inspanningen toch nog sprake zijn van met ontslag bedreigd personeel. Indien wordt gekozen voor interbestuurlijke samenwerking verdient het ook aanbeveling om het overleg over de personele gevolgen op bovenbestuurlijk niveau te voeren. Argumenten hiervoor zijn:

- Op bovenbestuurlijk niveau (alle 28 besturen tezamen) wordt inzicht verkregen in de formatieve ontwikkelingen en gevolgen op het terrein van het personeelsbestand
- Het bovenbestuurlijk voeren van overleg in de vorm van een overkoepelend overlegorgaan – zie DGO-reglement - komt de effectiviteit en de efficiëntie ten goede
- Op bovenbestuurlijk niveau kan expertise – professionele onderhandelaar - worden betrokken bij het te voeren DGO-overleg
- De individuele besturen hoeven niet individueel overleg te voeren

Indien tot interbestuurlijke samenwerking op het terrein van mobiliteit en werkgelegenheidsbeleid wordt besloten dan zijn **de volgende stappen en besluiten noodzakelijk:**

A. Besturen besluiten samen te werken in het mobiliteitscentrum om de terugloop van werkgelegenheid op te vangen.

B. Besturen verplichten zich om personeel van andere besturen bij voorrang in vacatures te benoemen en melden alle vacatures bij het Mobiliteitscentrum.

C. Besturen kiezen in overleg met de personeelsgeleding van de (G)MR voor het werkgelegenheidsbeleid in het kader van de CAO-PO.

D. Besturen werken volgens een overeengekomen model van personeelsplanning.

E. Besturen dragen gezamenlijk de financiële risico's van het personeel in dienst van de vervangingspool (formeel in dienst bij SPO De Liemers)

F. Besturen machtigen het PON (vertegenwoordigers) om in de vorm van een overkoepelend overlegorgaan namens de schoolbesturen DGO met de Centrales te voeren

G. Besturen machtigen het PON (vertegenwoordigers) om in het overkoepelend overlegorgaan overleg te voeren over aangelegenheden van algemeen belang voor de bijzondere rechtstoestand van de werknemers in dienst van bij het PON aangesloten besturen.

H. Met besturen die niet wensen te participeren wordt door PON en Centrales nader overleg gevoerd over de effecten van het niet deelnemen. In dit verband kan worden gedacht aan overname personeel van de vervangingspool, termijn van uittreding, op welke wijze de werkgelegenheidsgarantie PON wordt vorm gegeven etc.

Samengevat advies:

Bij interbestuurlijke samenwerking worden de genoemde besluiten en stappen door de deelnemers onderschreven en gezet.

Hoofdstuk 9 Managementsamenvatting

Om adequaat op de veranderende omgeving van leerling-daling en terugloop van werkgelegenheid te anticiperen wordt geadviseerd om de krachten te bundelen. Door krachtenbundeling (samenwerkende besturen) bestaat de mogelijkheid om personeel bij voorrang in aanmerking te laten komen voor vrijkomende vacatures, personeel te herplaatsen bij een collega-bestuur of doorstroming van jong personeel tot stand te brengen. Deze krachtenbundeling kan dan gestalte krijgen in de vorm van een breed mobiliteitsbeleid. Mobiliteit is het belangrijkste middel om de druk op het teruglopen van de werkgelegenheid op te vangen.

Krachtenbundeling als antwoord op de terugloop van werkgelegenheid vergt een balans tussen de autonomie van besturen en de erkenning dat het gezamenlijk dragen (solidariteit) van de brede werkgelegenheidsproblematiek tot een beperking van de benoemingsvrijheid kan leiden. Het doel is een actief en stimulerend mobiliteitsbeleid op te zetten. Door een actief beleid ontstaat er beweging en ruimte in banen, waardoor de druk op gedwongen mobiliteit kan worden voorkomen. Dit houdt in dat besturen mobiliteit actief moeten gaan stimuleren bij hun personeel op de scholen. Om de vrijwillige mobiliteit een “echte“ kans te geven wordt voorgesteld dat de deelnemende besturen vacatures melden en zich verplichten om bij vacatures personeel in dienst van PON-besturen bij voorrang te benoemen.

Om personeel mobiel te krijgen is het van belang om de psychologische en rechtspositionele bescherming van begrippen als diensttijd en afvloeiingslijst niet meer te hanteren. Tussen besturen en het in dienst zijnde personeel mag geen verschil zijn in de rechtspositie en de effecten van een overstap naar een ander bestuur. Deze uitgangspunten leiden tot de conclusie dat alle besturen die wensen deel te nemen aan het mobiliteitsbeleid de regeling werkgelegenheidsbeleid van de CAO-PO zullen kiezen.

Uit onafhankelijk onderzoek blijkt dat er voldoende draagvlak is voor een regionaal mobiliteitscentrum. PON heeft al jaren positieve ervaringen met het herplaatsen van personeel bij de deelnemende besturen. Om die reden wordt geadviseerd om PON het platform (mobiliteitscentrum) te laten zijn om de gewenste krachtenbundeling tot stand te brengen. De primaire taak van het mobiliteitscentrum is vraag (vacatures) en aanbod (mobiel personeel) goed aan elkaar te koppelen en vrijwillige mobiliteit te bevorderen. De communicatie tussen scholen en mobiel personeel moet goed georganiseerd zijn.

De vervangerspool benutten als instrument voor mobiliteit. Ook kan de vervangerspool als volume voor de opvang van boventallig of ander mobiel personeel gaan functioneren.

Het mobiliteitscentrum richt zich in eerste instantie op stimulerend mobiliteitsbeleid. Op termijn kan worden onderzocht of de leden van PON een voorstander zijn van uitbreiding van taken gericht op loopbaanbeleid. De kosten van oprichting en operationeel krijgen van een mobiliteitscentrum worden voorlopig geraamd op € 67.500,--**.**

Om het systeem van actieve mobiliteit te laten slagen wordt van de besturen een belangrijke rol gevraagd in het tijdig onderkennen en melden van de formatieontwikkeling in relatie tot het personeelsbestand.

De Centrales hebben de geformuleerde uitgangspunten in dit rapport positief ontvangen en zijn bereid een actieve bijdrage te leveren aan het verder stimuleren van dit beleid en het wegnemen van belemmeringen binnen vigerende wet- en regelgeving. Met de Centrales zal periodiek en structureel in overleg worden gegaan over het te voeren mobiliteitsbeleid, de te nemen maatregelen en de mogelijke effecten daarvan.

Ondanks de positieve houding ten aanzien van vrijwillige mobiliteit is het zaak om vanuit het op te richten mobiliteitscentrum voor personeel dat met mogelijk gedwongen overplaatsing wordt geconfronteerd een specifiek en activerend beleid te voeren.

Gezien de toenemende druk op de werkgelegenheid, met als gevolg onrust bij besturen en scholen, is het van belang om het proces van mobiliteitsbeleid en de daarmee gepaard gaande besluiten en ontwikkelingen zo spoedig mogelijk te starten.

Om het mobiliteitscentrum goed zichtbaar te maken zal een heldere communicatiestrategie worden gevolgd.

De besturen onderschrijven dat interbestuurlijke samenwerking leidt tot het instellen van een overkoepelend overlegorgaan, met gemandateerde bevoegdheden.

BIJLAGE A Model om het overleg met de personeelsgeleiding van de (G)MR te volgen over het kiezen van werkgelegenheidsbeleid in de CAO-PO.

Model wordt uitgewerkt indien over de inhoud van het rapport overeenstemming is bereikt.